

коммерческое предложение

HRBIZ

Поиск сотрудника начнется
с уточнения ваших бизнес-целей



Сталкиваетесь с проблемой поиска сотрудников

Которые не только должны соответствовать вашим личным предпочтениям, но и способны эффективно выполнять свои обязанности и вносить вклад в рост вашего бизнеса

Самостоятельный процесс найма может привести к **напрасной трате** времени и ресурсов на обучение и адаптацию сотрудников

80%

текучести кадров
происходит из-за
неправильных
решений о найме

**В
33%**

от годовой зарплаты
уволившегося
сотрудника
оцениваются
затраты
на его замену

43%

работодателей
затрудняются
поиском кандидатов
с правильным
сочетанием soft
и hard скиллов

Поиск сотрудника начнется с уточнения ваших бизнес-целей

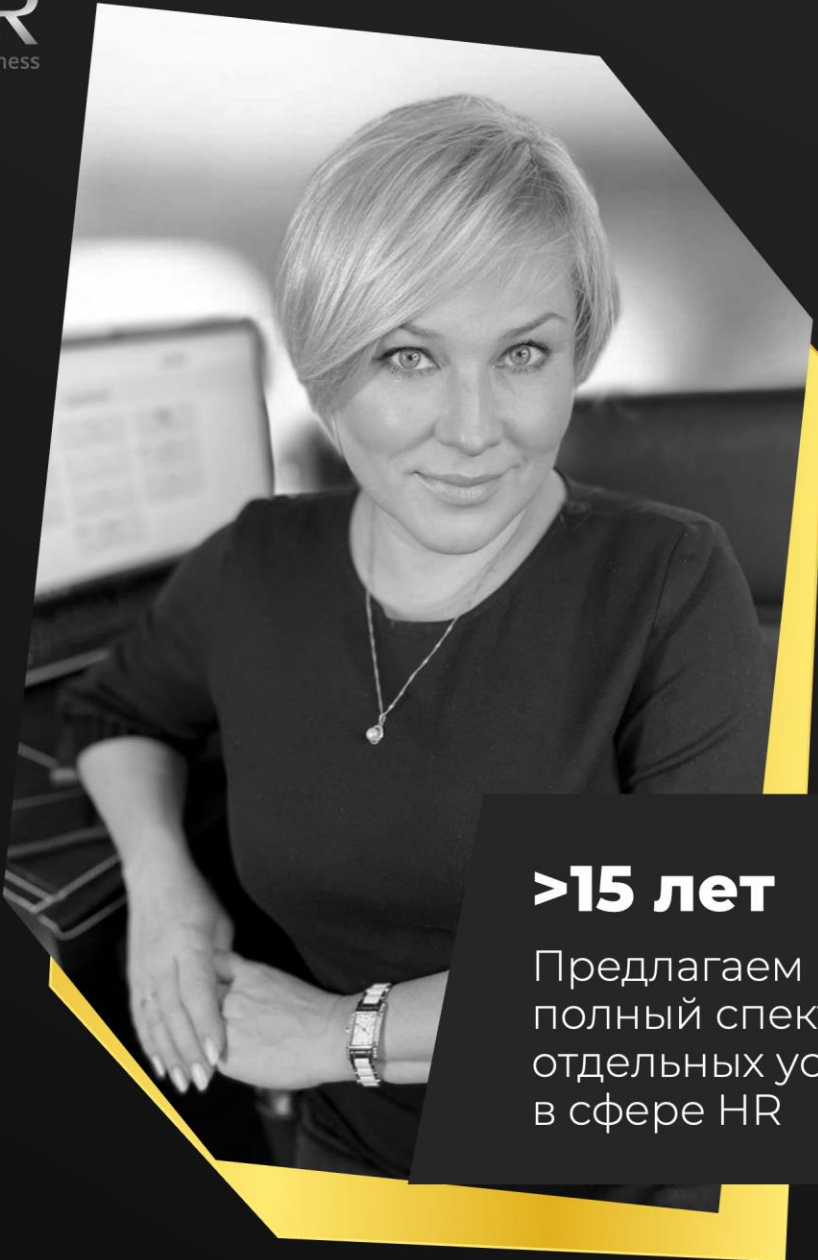
Начинаем с целей, с определения критериев оценки специалиста, а только потом решаем задачу за счет различных HR инструментов: оценка, подбор, ротация и т.д.

Возможно, и новый персонал не придется искать

Предлагаем также оценку персонала, основанную на модели компетенций, в которую входит:

- Тестирование по авторской методике
- Метод «360 градусов» и ассессмент-центра
- Метод с использованием групповых упражнений, бизнес-кейсов и выездных практик





Достигнуть бизнес-цели вашей компании является нашей первоочередной задачей в сотрудничестве

А закрытие вакансии или оценка персонала — это лишь эффективные инструменты, с помощью которых мы это реализовываем

>15 лет

Предлагаем
полный спектр
отдельных услуг
в сфере HR

>15 000

Подобрано
специалистов
для компаний

73%

Компаний
обращаются
к нам повторно

В отличии от рекрутинговых агентств берем на себя обязательства и отвечаем за подбор кандидата, который обеспечит вам достижение результата

А не ссылаемся на то, что мы не касаемся внутренних бизнес-процессов компании и не являемся штатными HR

Комплексный и системный подход к подбору персонала

Который предполагает первоначально постановку четких целей и критериев оценки специалистов, а после поиск лучших специалистов и донесение им всей ценности работать с вами

Холодный взгляд на процесс подбора сотрудника

Используя объективную аналитику и излишне не акцентируя внимание на личные предпочтения работодателя, выявим кандидатов с наибольшим потенциалом успеха на определенной должности

Опыт в каждых и индивидуальных бизнес-процессах

А не только в подборе персонала и HR-инструментах, так как понимаем компетенции, необходимые кандидатам для различных областей работы. Выявим и устраним болевые точки бизнеса

Кейс: компания-дистрибьютор техники

▶ Задача:

Поиск директора по продажам

▶ Что было: задача не реализована:

- >6 месяцев самостоятельного поиска
- >700.000 Р потрачено на поиск
- >900.000.000 Р упущено прибыли

▶ Что стало: успешный найм кандидата:

- 1 месяц поиска, работает более трех лет
- с 10 до 21 увеличены региональные представительства
- В 4 раза увеличен оборот продаж

Кейс: производство изделий из пластмассы

▶ Задача:

Оценка компетенций отдела продаж

▶ Что было в компании за последний год

- На 35% упал объем продаж
- На 30% выросла дебиторская задолженность
- На 60% за этот период выросли обороты у некоторых ключевых конкурентов

▶ Что сделано в процессе оценки:

- 48% составляет вовлеченность и лояльность сотрудников (крайне низкий процент)
- Увольнение и замена токсичных сотрудников, из-за которых возникли нерешенные конфликты в команде компании
- Кардинальное изменение системы мотивации

▶ В результате, через 1 год

- На более 60% вырос объем продаж
- 89% составляет вовлеченность и лояльность сотрудников

Кейс: белорусская компания

▶ Задача:

Сформировать руководство-представительство белорусской компании в России

▶ Что было сделано:

- 35 нашли подходящих кандидатов
- Полная оценка на модели компетенций
- 3 месяца потрачено на поиск

▶ В результате:

- >4 лет развивается РФ-представительство
- ТОП-5 по обороту среди конкурентов
- >90 человек входит в команду представительства
- В 15 регионах России представлена компания

Кейс: производство косметики

▶ Задача:

Подбор отдела продаж

▶ Что было: задача не реализована

- >5 месяцев самостоятельного поиска
- >400.000 Р потрачено на поиск
- >3.000.000 Р упущено прибыли

▶ Что стало: формирование отдела продаж

- 2 недели успешно потрачено на подбор
- На 40% выросла клиентская база
- >10.000.000 Р объём продаж на конец третьего месяца

Процесс работы будет состоять из 5 этапов

2 Глубинное интервью

Встреча с руководителем для понимания стратегических целей и взаимосвязей бизнес-процессов

4 Согласование кандидата

Подготавливаем резюме потенциального сотрудника и отправляем вам для обсуждения



1 Аудит

Определяем, зачем нужен данный сотрудник в вашу компанию, и нужен ли именно такой специалист

3 Портрет специалиста

Прописываем профиль должности, учитывая ментальность руководителя и стратегические цели

Собеседование 5

При согласовании всех критериев выводим на работу, включая период замены и сопровождаем кандидата в период адаптации

Предлагаем вам спектр отдельных услуг в сфере HR

от **85** тыс. ₺
до **130** тыс. ₺

Подбор
персонала
среднего звена

от **160** тыс. ₺
до **220** тыс. ₺

Подбор
руководителя
высшего звена

от **130** тыс. ₺
до **250** тыс. ₺

Подбор IT
специалистов
разного уровня

от **135** тыс. ₺
до **150** тыс. ₺

Подбор
руководителя
среднего звена

от **25** тыс. ₺
до **45** тыс. ₺

центр оценки
персонал за 1-ого
сотрудника

от **15** тыс. ₺
за час

HR - консалтинг

Предоставим вам компетентного сотрудника для развития бизнеса

С периодом бесплатной замены
от 1 до 4 месяцев, ставя ключевые
показатели эффективности
и достижения целей выше
личных предпочтений
работодателя



Свяжитесь с нами, чтобы получить бесплатную консультацию по вашему запросу

Нажмите на контакты:



@HRforBusiness



+7 964 793 70 84



hrbusiness.ru

